



Nucleo di Valutazione della Performance
COMUNE DI PATU'
Provincia di Lecce

ANNO 2015

RELAZIONE ANNUALE

SUL FUNZIONAMENTO DEL SISTEMA DELLA
VALUTAZIONE, DELLA TRASPARENZA E
INTEGRITÀ DEI CONTROLLI INTERNI
(art. 14, c. 4, lett. a), D.Lgs. n. 150/2009)

Premessa

Con riferimento a quanto previsto dal D. Lgs. n. 150/2009, art. 14, c. 4 lett. a), nonché dalle norme regolamentari dell'ente, la presente rappresenta la relazione dell'organo di valutazione delle performance dell'ente sul monitoraggio del funzionamento complessivo del sistema di valutazione, della trasparenza e dell'integrità dei controlli interni.

La relazione è articolata nel modo seguente:

1. monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione;
2. monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza;
3. verifica della integrità dei controlli interni.

1. Monitoraggio sul funzionamento del sistema di valutazione

Il sistema di misurazione e valutazione della performance organizzativa ed individuale è stato predisposto dall'ente, deliberato ed utilizzato in coerenza ai principi e alle disposizioni del D. Lgs. n. 150/2009.

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dalle norme e dai regolamenti interni attraverso gli strumenti caratteristici del ciclo di gestione della performance.

Le fasi hanno riguardato la misurazione e valutazione a consuntivo dei risultati di performance organizzativa ed individuale dei responsabili apicali e delle strutture dell'ente con riferimento ad obiettivi per l'anno 2015 approvati con Deliberazione G.C. n. 17/2016.

Per la prima volta nel Comune di Patù si è proceduto alla valutazione dei risultati ottenuti con l'attività amministrativa dai diversi responsabili di area con riferimento all'anno 2015.

Per l'anno 2015 la valutazione è stata effettuata a seguito di esame delle relazioni prodotte dai responsabili di area in merito al raggiungimento degli obiettivi per l'anno 2015 nonché a seguito di un incontro per acquisire elementi integrativi di giudizio.

Con riferimento sia alla performance organizzativa che individuale, gli ambiti su cui si è richiesto ai funzionari apicali di relazionare sono i seguenti:

- raggiungimento degli obiettivi;
- Innovazione e pro positività;
- Interazione con gli organi di Indirizzo politico,
- Gestione delle risorse umane;
- Gestione economica ed organizzativa;
- Autonomia, flessibilità e decisionalità;
- Tensione al risultato ed alla qualità;
- Collaborazione;
- Valutazione delle competenze professionali;
- Valutazione dei collaboratori.

La performance individuale dei funzionari apicali ha fatto riferimento al Sistema di misurazione e valutazione della performance previsto all'art. 7 del DLgs 150/2009 e deliberato dall'ente e la valutazione della performance individuale è stata collegata ai fattori valutativi previsti dal citato sistema. Le schede di valutazione finali relative all'esercizio 2015 dei funzionari apicali sono state predisposte, consegnate ai valutati e sono conservate in atti presso l'ente.

Per il restante personale, relativamente al quale il compito di valutazione è in capo al responsabile apicale della struttura di appartenenza, la valutazione di performance individuale è stata espletata da detti responsabili in applicazione del sistema di valutazione deliberato dall'ente e le relative schede sono conservate in atti presso lo stesso.

In merito alla applicazione generale del sistema della valutazione della performance, il NDV evidenzia l'opportunità che l'Amministrazione provveda preventivamente e ad inizio di esercizio all'assegnazione degli obiettivi per l'anno di riferimento. Il Nucleo evidenzia altresì che gli obiettivi non siano di carattere ordinario bensì si caratterizzino per l'apporto di un valore aggiunto, rispetto all'ordinaria attività d'ufficio, a beneficio dell'amministrazione e/o dell'utenza; gli stessi devono essere specifici e misurabili in termini chiari e certi.

Il Nucleo di Valutazione propone all'Amministrazione di valutare di istituire un sistema di soddisfazione dell'utente "Customer Satisfaction".

2. Monitoraggio e verifica degli obblighi di attuazione della trasparenza

L'organo di valutazione delle performance dell'ente ha garantito l'applicazione di quanto previsto dal D. Lgs n. 33/2013 nonché dal D. Lgs. n. 97/2016 (Trasparenza e Qualità dei servizi) curando gli adempimenti previsti dall'A.N.A.C.

Il NDV ha eseguito, inoltre, il proprio compito di verificare l'assolvimento degli obblighi in materia di trasparenza recependo la c.d. "Griglia sulla Trasparenza" dei dati pubblicati alla data del 31.01.2016 adeguatamente compilata e verificando "de visu" quanto attestato. Rispetto a tali obblighi risulta un sostanzialmente complessivo rispetto di quanto previsto, ed inoltre una puntuale e tempestiva azione di aggiornamento dei dati.

3. Verifica della integrità dei controlli interni

Il nucleo di valutazione delle performance dell'ente ha preso atto dell'integrità dei controlli interni, in particolare con riferimento ai controlli di regolarità amministrativa attraverso l'esame delle relazioni periodiche predisposte dal vertice amministrativo dell'ente in ordine ai controlli successivi di regolarità degli atti (determinazioni, impegni, contratti, ecc.).

Le informazioni desunte da tali relazioni sono impiegate nell'ambito del sistema di valutazione anche ai fini della valutazione dei comportamenti organizzativi dei responsabili apicali dell'ente. L'organo di valutazione, come per legge, è stato ed è in stretta sinergia altresì con il Responsabile della Prevenzione e della Corruzione dell'ente.

Patù, 30 marzo 2017

Il Nucleo di Valutazione della Performance
Comune di Patù

Dott.ssa Esmeralda Nardelli

Dott. Flavio Maria Roseto

